

Dernière mise à jour le 30 janvier 2024

Comment déclarer en DSN l'arrêt maladie causé par une interruption spontanée de grossesse ?

A l'occasion d'une publication du 10 janvier 2024, le site net-entreprises informe les entreprises sur les modalités déclaratives en DSN, d'un arrêt maladie causé par une interruption spontanée de grossesse.

Sommaire

- Rappels concernant l'arrêt de travail
- Préambule
- Arrêt dérogatoire : précisions
- Un régime de protection
- Entrée en vigueur
- Déclarations en DSN
- Information des assurés auprès de la CPAM

Rappels concernant l'arrêt de travail

Préambule

Cette disposition dérogatoire a été instaurée par la loi du 7 juillet 2023, JO du 8.

Signalons que :

A la publication de la loi au JO nous avons :

- LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, JO du 8

Selon publication au JO du dimanche 16 juillet 2023, :

- La loi « visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche » ;
- Devient la loi « visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche ».

Un arrêt maladie sans délai de carence pour les IJSS

Régime en vigueur avant la loi

Une salariée en arrêt maladie dans un contexte d'interruption spontanée de grossesse (fausse couche), bénéficie du paiement d'IJSS, **après application d'un délai de carence de 3 jours.**

Régime en vigueur depuis la loi

L'article 2 de la loi **supprime, de façon dérogatoire, ce délai de carence.**

C'est ainsi qu'un nouvel article, L 323-1-2 est ajouté au code de la sécurité sociale, ainsi rédigé :

Article L. 323-1-2.

Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 323-1, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 est accordée sans délai.

Arrêt dérogatoire : précisions

Avant la 22ème semaine d'aménorrhée

Ces dispositions dérogatoires s'appliquent, en cas de « constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée » (NDLR : après la 22ème semaine d'aménorrhée, la salariée bénéficie déjà de plein droit d'un congé de maternité, avec un paiement d'IJSS maternité sans délai de carence).

Maintien employeur

Il est à remarquer que la loi ne modifie pas le délai de carence légal concernant le maintien employeur, qui reste fixé à 7 jours.

-

Modification code rural et de la pêche maritime

Il est à noter que l'article 2 de la loi modifie également l'article L732-4 du code rural et de la pêche maritime, ajoutant à cette occasion un nouvel alinéa consacré à une « incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée. »

Un régime de protection

Régime en vigueur avant la loi

Une interruption spontanée de grossesse (fausse couche) avant la 22ème semaine, ne permet pas à la salariée de bénéficier d'un régime de protection.

Régime en vigueur depuis la loi

Désormais, en application du nouvel article L 1225-4-3 du code du travail :

- Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluses ;
- Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

Il s'agit donc d'une protection relative dont bénéficie ici la salariée concernée.

Article L. 1225-4-3

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluses.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

Echéance CDD

La loi modifie également l'article L 1225-6 du code du travail, faisant désormais référence au nouvel article L 1225-4-3, confirmant ainsi que ce régime de protection ne pourra faire obstacle l'arrivée à échéance d'un contrat CDD.

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions s'appliquent pour les arrêts de travail prescrits **à compter du 1^{er} janvier 2024.**

Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche, JO du 8

Déclarations en DSN

Le site net-entreprises confirme les points suivants, à l'occasion de sa publication du 10 janvier 2024 :

Les dispositions de la loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausses couches a été publiée au Journal Officiel du 8 juillet 2023 :

- Rendent possible la délivrance d'un arrêt de travail pour maladie sans application du délai de carence en cas d'interruption spontanée de grossesse ;
- Cette mesure, effective depuis le 1er janvier 2024, **est sans impact sur les modalités déclaratives de l'arrêt maladie**: celui-ci reste à déclarer sous le motif d'un arrêt maladie classique.

Information des assurés auprès de la CPAM

- [Un formulaire spécifique \(CERFA\)](#) permet aux personnes salariées concernées d'informer directement l'Assurance Maladie du motif détaillé de l'arrêt.
- C'est sur ce formulaire que l'Assurance Maladie se basera pour neutraliser la carence.

Publication site net-entreprises du 10 janvier 2024

DSN – Arrêt maladie causé par une interruption spontanée de grossesse

Publié le 10 janvier 2024 - Modifié le 10 janvier 2024

La loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 visant à **favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausses couches** a été publiée au **Journal Officiel** du 8 juillet 2023.

Celle-ci rend possible la **délivrance d'un arrêt de travail pour maladie sans application du délai de carence en cas d'interruption spontanée de grossesse.**

Cette mesure, **effective depuis le 1er janvier 2024**, est **sans impact sur les modalités déclaratives de l'arrêt maladie** : celui-ci reste à déclarer sous le motif d'un arrêt maladie classique.

Un formulaire spécifique (CERFA) permet aux personnes salariées concernées d'informer directement l'Assurance Maladie du motif détaillé de l'arrêt.

C'est sur ce formulaire que l'Assurance Maladie se basera pour neutraliser la carence.